

HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK LP3I BANDUNG

Oleh
Bambang Suprayogi, S.E., M.Si.

Dosen Tetap Program Studi Administrasi Bisnis
Politeknik LP3I Bandung

Email : abangrere@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan dan motivasi kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Politeknik LP3I Bandung.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang positif antara kemampuan dengan kinerja karyawan, (2) Ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, (3) Ada pengaruh yang positif antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data variabel bebas, kemampuan karyawan dan motivasi kerja karyawan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Politeknik LP3I Bandung.

keyword: kemampuan, motivasi, kerja, kinerja, pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya pengelola dan pengendali semua unsur-unsur yang ada dalam organisasi, kualitas sumber daya manusia sangat penting dan memegang peranan yang signifikan dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan

dan teknologi, peningkatan sumber daya manusia tersebut sangat dirasakan secara nyata sebagai penyelenggara aktivitas dari organisasi, dalam menjalankan aktivitasnya, sebuah organisasi dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka mengimbangi masuknya informasi dan teknologi yang terus berkembang serta dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan organisasi tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan mempunyai keterampilan tinggi serta kreativitas yang sesuai dengan harapan organisasi.

Sumber daya manusia perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja pegawainya sehingga tujuan organisasi akan tercapai, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yaitu merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Politeknik LP3I Bandung tersebut belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, seperti masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP(Sistem Operasional) dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan modern. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh pegawai dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan dorongan untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tujuan perusahaan agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Pegawai diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung motivasi berprestasi. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Motivasi dalam kepemimpinan dimaksudkan untuk memberikan dorongan bagi setiap pegawai guna terlibat dalam kerja secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun, mendorong, serta mendukung semangat dan moral dengan gaya positif (untuk menghindari manipulasi). Pemimpin perlu memberikan dorongan agar orang-orang yang dipimpinnya belajar menghargai pekerjaan dan bersyukur untuk setiap hasil kerja yang dicapainya. Mereka harus disadarkan, bahwa berprestasi dalam pekerjaan justru menaikkan harga diri mereka. Mereka juga perlu diberi dorongan untuk bekerja aktif yang dilakukan dengan sukacita, sehingga membawa manfaat positif serta nilai lebih bagi diri, pemimpin, organisasi, serta lingkungan kerja

Motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan prestasi yang mengungguli standar. Individu dengan motif berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada. Individu yang memiliki motif berprestasi akan memperlihatkan

orientasi terhadap tugas yang tinggi dalam bekerja dengan konsekuensi sulit bekerja dalam tim yang tidak sejalan dengan orientasinya.

Rendahnya tingkat motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, salah satu contoh adalah masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan modern yang ada, masih kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, kurang adanya inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan dalam meningkatkan kinerja pribadi masih kurang, belum adanya penghargaan dari lembaga terhadap pegawai yang berprestasi, belum adanya *punishment* (sanksi) yang bersifat tegas terhadap pegawai yang melanggar, kehadiran ditempat kerja kurang semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya kurang adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi), lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Faktor penentu tercapainya tujuan organisasi perusahaan adalah prestasi kerja, sehingga dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuan secara lebih efektif. Dukungan terhadap prestasi kerja yang baik dari perusahaan akan berdampak positif bagi tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai prestasi kerja yang rendah. Kesimpulannya bahwa prestasi kerja yang tinggi cenderung membuat seseorang lebih giat untuk meraih sukses dibandingkan dengan yang berprestasi kerja rendah. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya melaksanakan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal yang

dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya antara lain dengan pemenuhan kebutuhan- kebutuhannya yang meliputi kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makan dan minum, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan perwujudan diri. Berdasarkan pada UU No.43/1999 pasal 20, tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang berbunyi "Untuk lebih menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja".

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul " HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK LP3I BANDUNG"

METODE PENELITIAN

Metodelogi yang di gunakan penulis adalah Deskriptif Kualitatif, disini penulis memaparkan secara jelas tentang masalah yang akan di bahas yang berusaha untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti dari suatu perusahaan. Gambaran yang sistematis dan akurat diperoleh dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menganalisis data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Penulis melakukan observasi di Politeknik LP3I Bandung.

Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung dengan seluruh karyawan untuk melengkapi data dan informasi mengenai hubungan pemberian kompensasi dengan prestasi karyawan Politeknik Lp3i Bandung.

Studi Pustaka

Penulis mencari teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Buku yang di pakai penulis untuk melengkapi teori-teori seperti buku tentang manajemen persediaan, buku tersebut menjelaskan tentang pengertian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai pengertian kemampuan menurut Irawan dan kawan-kawan(1997:111) menyatakan bahwa : ”ada tiga kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja yaitu kemampuan kognitif(intelektual), psikomotorik(gerak) dan afektif (sikap)”. Mengacu dari pendapat tersebut diatas bahwa kemampuan merupakan suatu sifat yang melekat pada diri seseorang pegawai, dan untuk melaksanakan pekerjaannya ia harus memiliki kemampuan intelektual, gerak dan sikap.

Pada umumnya ada 3 (tiga) dimensi perilaku yang mencakup kemampuan yaitu : kognitif, afektif dan psikomotorik. Kognitif adalah kemampuan untuk memperoleh pengertian, pengetahuan, informasi, pandangan dan sebagainya agar dapat melaksanakan pekerjaan. Afektif adalah kemampuan yang berkaitan dengan perolehan motivasi dan keinginan untuk menggunakan pengetahuan dan pengertian yang dimiliki seseorang. Psikomotorik adalah kemampuan yang berhubungan dengan keterampilan yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai rekapitulasi jawaban responden terhadap seluruh pernyataan sebagai berikut:

Kognitif

Dimensi pertama penulis arahkan untuk mengetahui kemampuan kognitif para pegawai Politeknik LP3I Bandung. Pada dimensi pertama ini penulis mengajukan 3 (tiga) item pernyataan yang disebar dalam beberapa kelompok tabel, data yang

Tabel 4.5
Kemampuan Kognitif

No	Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengetahuan	36	59.02	20	32.79	4	6.56	1	1.64	0	0.00	61	100
2	Mengikuti Pelatihan	29	47.54	27	44.26	4	6.56	1	1.64	0	0.00	61	100
3	Menyampaikan Gagasan	4	6.56	12	19.67	22	36.07	14	22.95	9	14.75	61	100
		18	29.51	30	49.18	12	19.67	0	0.00	1	1.64	61	100
Jumlah		87	142.62	89	145.90	42	68.85	16	26.23	10	16.39	244	400

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, Tahun 2010

didapat adalah sebagai berikut:

Melalui jawaban responden yang terdapat pada tabel 4.5. tentang kemampuan kognitif terutama mengenai pengetahuan dalam kemampuan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 59,02% menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kemampuan yang didukung oleh pengetahuan dalam bekerja, dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa pengetahuan pegawai memiliki pendidikan formal mulai dari tingkat akademik sampai dengan tingkat Magister dan pendidikan informal yang dapat menunjang pelaksanaan tugas.

Pernyataan berikutnya mengenai mengikuti pelatihan, memperlihatkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 47,54% menjawab sangat setuju mengenai adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sehingga para pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang menunjang tugas pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden memiliki kesadaran akan pentingnya pelatihan guna meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Politeknik LP3I Bandung telah melaksanakan bentuk pelatihan-pelatihan yang bersifat internal seperti *service excellent*, komputer grafis, bahasa inggris, marketing dan membaca Al-Quran. Setelah mengikuti pelatihan-pelatihan, diharapkan tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai akan meningkat, sehingga dapat menurunkan tingkat kesalahan kerja pegawai yang bersangkutan,

Pernyataan berikutnya mengenai menyampaikan gagasan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 68,85% menjawab setuju mengenai adanya kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau ide-ide yang dinilai positif oleh atasan, sehingga para pegawai merasa dihargai akan keberadaannya.

Afektif

Variabel kemampuan dilihat dari dimensi afektif, dimensi kedua dari variabel X₁ penulis arahkan untuk mengetahui kemampuan afektif para pegawai Politeknik LP3I Bandung.

Pada dimensi kedua ini penulis mengajukan 3 (tiga) item pernyataan yang disebar dalam beberapa kelompok tabel, data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kemampuan Afektif

No	Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Disiplin Kerja	0	0.0	7	11.5	28	45.9	12	19.7	14	23.0	61	100
2	Kesungguhan Bekerja	15	24.6	34	55.7	10	16.4	1	1.6	1	1.6	61	100
3	Sikap Terbuka	20	32.8	26	42.6	11	18.0	3	4.9	1	1.6	61	100
Jumlah		35	57.4	67	109.8	49	80.3	16	26.2	16	26.2	183	300

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, Tahun 2010

Melalui jawaban responden yang terdapat pada tabel 4.6. tentang kemampuan Afektif terutama mengenai disiplin kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9% menjawab kurang setuju bahwa disiplin kerja dianggap membebani. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kemampuan disiplin kerja yang cukup tinggi.

Pernyataan berikutnya mengenai kesungguhan bekerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 55,7% menjawab setuju mengenai kesungguhan dalam bekerja hal dapat dilihat dari pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas pekerjaannya, sehingga para pegawai merasa dihargai akan keberadaannya dan hasil kinerjanya.

Mengenai sikap terbuka dalam permasalahan pekerjaannya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6% menjawab setuju mengenai sikap terbuka dalam bekerja hal dapat dilihat dari pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas pekerjaannya, sehingga para pegawai merasa dibantu dalam penyelesaian permasalahan yang timbul saat bekerja.

Psikomotorik

Dimesi ketiga dari variabel X_1 penulis arahkan untuk mengetahui kemampuan psikomotorik para pegawai Politeknik LP3I Bandung.

Pada dimensi ketiga ini penulis mengajukan 2 (dua) item pernyataan yang disebar dalam beberapa kelompok tabel, data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kemampuan Psikomotorik

No	Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan Kerjasama	3	4.9	9	14.8	27	44.3	13	21.3	9	14.8	61	100
2	Menyusun Program Kerja	26	42.6	22	36.1	11	18.0	2	3.3	0	0.0	61	100
Jumlah		29	47.5	31	50.8	38	62.3	15	24.6	9	14.8	122	200

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, Tahun 2010

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa kemampuan psikomotorik terutama kesulitan dalam kerjasama dengan rekan kerja menunjukkan 27 orang atau 44,3% menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Sebanyak 26 orang atau 42,6% menyatakan sangat setuju dalam kemampuan menyusun rencana/program kerja sehingga setiap pegawai mempunyai program kerja yang jelas dalam pekerjaannya.

Pembahasan

Setelah dilakukan perhitungan koefisien korelasi dan analisis regresi, masing-masing nilai hasil perhitungan dapat diartikan dengan cara sebagai berikut:

Analisis Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan kemampuan (X_1) terhadap kinerja pegawai adalah 0,719 (71,9%). Dengan kata lain menerima hipotesis konseptual: besarnya pengaruh kemampuan menentukan kinerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Bandung. Secara signifikan kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Kenyataan ini mengandung arti bahwa apabila semakin baik kemampuan pegawai tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawainya pun akan kurang baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden pegawai Politeknik LP3I Bandung, tentang kemampuan mereka selama bekerja dan dari jawaban mengenai tingkat kognitif, afektif dan psikomotorik yang sebagian besar menyatakan setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa hal ini berarti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai

Politeknik LP3I Bandung dapat meningkatkan kinerjanya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat diperoleh dari pelatihan teknik, managerial ataupun pelatihan peningkatan motivasi kerja, sehingga pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan merubah sikap pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga lebih berorientasi terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Analisis Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi(X_2) terhadap kinerja pegawai adalah 0,748 (74,8%). Dengan kata lain menerima hipotesis konseptual: besarnya pengaruh motivasi menentukan kinerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Bandung. Secara signifikan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Kenyataan ini mengandung arti bahwa apabila semakin baik motivasi yang ada pada diri pegawai, maka akan semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawainya pun kurang baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden pegawai Politeknik LP3I Bandung, tentang motivasi mereka selama bekerja dan dari jawaban mengenai aspek higienis atau lingkungan dan motivator yang sebagian besar menyatakan setuju, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana motivasi tersebut bisa berasal dari dalam diri dan dari luar individu.

Motivasi yang dimiliki oleh para pegawai Politeknik LP3I Bandung mempengaruhi kinerja didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya baik secara rutin ataupun tertentu. Dengan adanya pengaruh motivasi ini diharapkan menjadi tolok ukur bagi pihak manajemen Politeknik LP3I Bandung untuk senantiasa menjaga kinerja pegawainya.

Analisis Hubungan Variabel lain di luar Variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh faktor lain yang tidak diteliti adalah 34.6% (dimana $100 - \text{nilai Adjusted R Square}$ atau $100 - 65,4$). Kenyataan ini mengandung arti bahwa pola variasi kinerja pegawai di Politeknik LP3I Bandung dipengaruhi oleh seperangkat variabel lainnya diluar variabel kemampuan dan motivasi sebesar 34.6%

Variabel lain diluar variabel yang ada adalah hal-hal yang dapat mendukung seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin dan yang lainnya. Ataupun menghambat kinerja pegawai seperti mogok kerja, demonstrasi, dan yang lainnya.

Dengan melihat angka prosentase variabel yang ada yang mencapai 34.6% menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi merupakan beberapa faktor saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena faktor di luar variabel kemampuan dan motivasi cukup besar juga pengaruhnya. Dengan demikian variabel diluar variabel kemampuan dan motivasi harus diteliti lebih jauh lagi supaya bisa diupayakan sekecil mungkin, agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diketahui sesuai dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Bandung, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan perhitungan dan analisis regresi dapat diketahui bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun tanggapan responden variabel kemampuan dengan beberapa dimensi dan indikatornya, seperti: perilaku yang mencakup kemampuan yaitu : kognitif, afektif dan psikomotorik. Kognitif adalah kemampuan untuk memperoleh pengertian, pengetahuan, informasi, pandangan dan sebagainya agar dapat melaksanakan pekerjaan.

Afektif adalah kemampuan yang berkaitan dengan perolehan motivasi dan keinginan untuk menggunakan pengetahuan dan pengertian yang dimiliki seseorang. Psikomotorik adalah kemampuan yang berhubungan dengan keterampilan yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja, hal ini berarti kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Bandung.

2. Untuk variabel motivasi, setelah dilakukan perhitungan dan analisis regresi dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun tanggapan responden mengenai variabel motivasi mengenai motivasi menunjukkan bahwa motivasi langsung yang paling berpengaruh adalah dari motivator
3. Kinerja pegawai yang baik sangat mendukung organisasi didalam pencapaian tujuannya. Kinerja pegawai terbukti dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Pada saat ini dengan melihat fenomena yang ada, serta pengamatan penulis dilapangan menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar pegawai di Politeknik LP3I Bandung cukup memuaskan.

Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Bandung, penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Manajemen dan pimpinan Politeknik LP3I Bandung agar memperhatikan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu disarankan kepada manajemen dan pimpinan untuk memberikan berupa pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

2. Untuk variabel motivasi kerja terlihat masih kurang, terutama kebutuhan akan prestasi. Oleh karena itu disarankan sebagai pimpinan yang baik harus dapat lebih menghargai hasil kerja bawahannya, mau menerima saran/masukan dari mereka, memberi kesempatan kepada pegawai untuk lebih kreatif dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Untuk variabel kinerja, sebagian responden masih memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari sebagian responden yang memperlihatkan adanya kekurangan dari kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, maupun sikap kooperatif. Oleh karena itu, disarankan agar tingkat kerapian, jangka waktu penyelesaian, kehadiran di tempat kerja, kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, serta hubungan baik, harus terus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 1996, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta : Rajawali Pers
- Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid kedua, Jakarta : Prehallindo.
- Gibson, Ivancevich, Donnely., 1997, Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses, Edisi Kedelapan, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani., 1996, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Indrawijaya, A., 1989, Perilaku Organisasi, Bandung : Penerbit Sinar Baru.
- Mangkunegara, Ap., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Pertama, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M., 1982, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta : Ghalia Indonesia.